

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

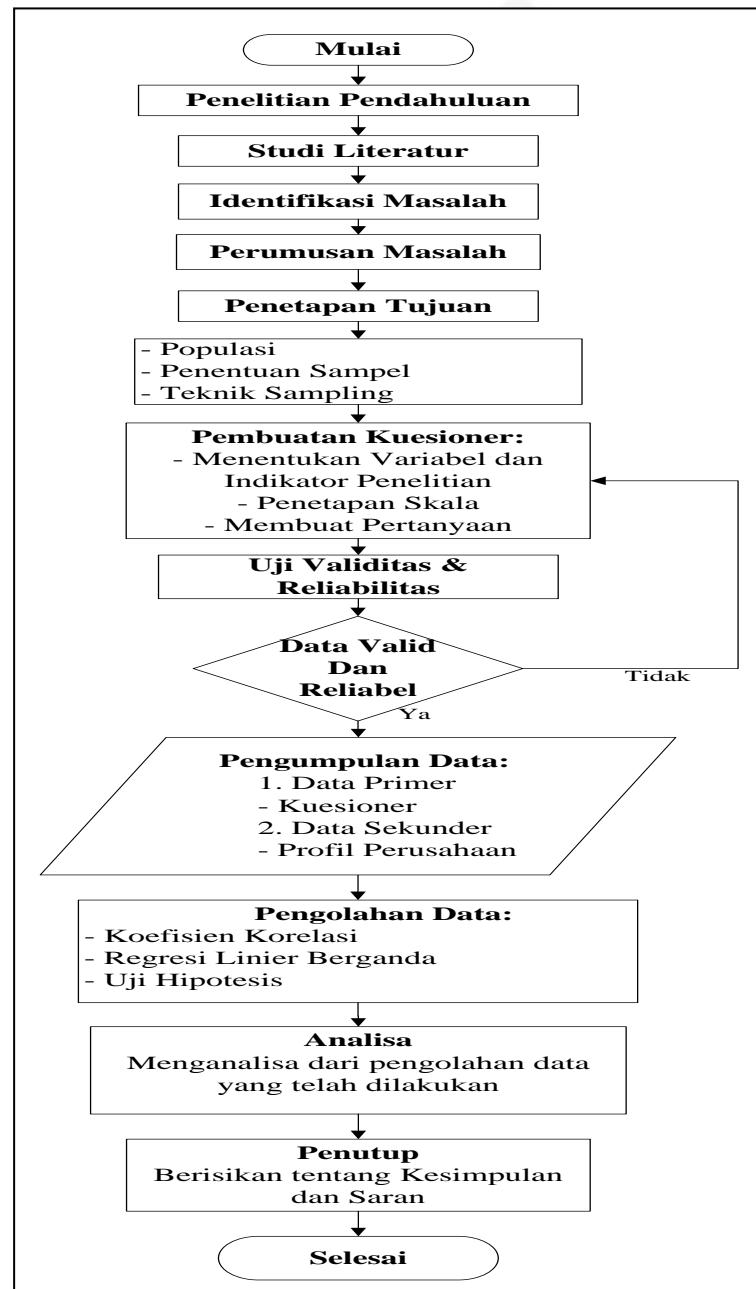
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Penelitian Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara rinci langkah-langkah penelitian yang tertuang dalam penelitian pendahuluan ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 *Flowchart* Penelitian

Dengan mengikuti tahapan-tahapan metodologi penelitian ini, maka mutu dan isi dari penelitian ini akan lebih baik. Adapun tahap-tahap yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.2. Studi Literatur**

Studi literatur adalah tahapan awal yang dilakukan untuk mengetahui tentang teori-teori yang dibutuhkan dalam mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Teori-teori tersebut dapat diperoleh dari buku, jurnal, skripsi, dan laporan praktikum Statistik.

### **3.3 Identifikasi Masalah**

Dalam survei pendahuluan sebelumnya, peneliti melakukan survei ke perusahaan agar mendapatkan bahan yang akan diteliti sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Setelah melakukan survei itu, barulah peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di perusahaan sehingga masalah yang akan diteliti bisa fokus pada satu permasalahan saja.

### **3.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah pada penelitian pendahuluan, maka dapat dirumuskan permasalahan pada PT. Wahana Tirta Milenia yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Wahana Tirta Milenia

### **3.5 Penetapan Tujuan**

Dalam sebuah penelitian, akan ada hasil yang akan dicapai. Suksesnya penelitian dapat dilihat dari tujuan penelitian apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak. Oleh karena itu, penetapan tujuan penelitian merupakan suatu target yang ingin dicapai dalam upaya menjawab segala permasalahan yang sedang dihadapi atau diteliti.

### **3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.6.1 Populasi**

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari (Kuncoro, 2001). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah karyawan yang ada di PT. Wahana Tirta Milenia

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari sumbernya maka jumlah pegawai dan karyawan PT. Wahana Tirta Milenia sebanyak 42 karyawan.

#### **3.6.2 Penentuan Sampel**

Setelah melakukan pengumpulan data sekunder dapat diketahui jumlah populasi adalah sebanyak 42 Orang. Berarti populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, menurut Arikunto (2002) bahwa dalam penelitian yang populasinya kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya, sehingga diperoleh keakuratan data dan kesimpulan penelitian.

#### **3.6.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik jenuh. Dimana teknik jenuh ini dilakukan dengan pengambilan sampel secara keseluruhan, jadi populasi yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 42 orang.

### **3.7 Pembuatan Kuesioner**

#### **3.7.1 Penetapan Variabel, Faktor, Indikator dan Item Pernyataan**

Kuesioner merupakan penyebaran angket yang berupa pertanyaan kepada beberapa karyawan PT. Wahana Tirta Milenia untuk menganalisa faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebelum membuat kuesioner maka harus ditentukan variabel atau indikatornya yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Yaitu sebanyak 2 variabel, 2 dimensi, 10 indikator dan 26 item pernyataan seperti pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Variabel, Faktor, Indikator, dan Item Pernyataan

Variabel	Faktor	Indikator	Pernyataan
Motivasi (X)	Intiristik	Tanggung Jawab (X <sub>1</sub> )	Karyawan harus bekerja dengan baik dan mencapai parameter yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
			Karyawan harus mengatasi masalah yang dihadapinya sewaktu bekerja
			Karyawan harus mengoptimalkan kinerja berdasarkan parameter yang telah di tentukan oleh perusahaan
		Kejujuran (X <sub>2</sub> )	Atasan memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan yang dicapai oleh karyawan
			Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
			Perusahaan menaikkan jabatan karyawan yang bekerja mencapai parameter yang telah ditetapkan
		Pengembangan (X <sub>3</sub> )	Perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi terhadap karyawan
			Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, training, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian
			Pelatihan yang diikuti karyawan dapat memberikan wawasan lebih luas tentang pekerjaannya
	Ekstiristik	Insentif (X <sub>4</sub> )	Karyawan bekerja melebihi jam kerja standar, maka karyawan diberikan tambahan berupa uang lembur di samping gaji.
			Bonus diberikan kepada karyawan apabila memberikan kinerja yang bagus terhadap tugas yang diberikan kepadanya
		Lingkungan Kerja (X <sub>5</sub> )	Karyawan harus mencerminkan suasana yang tenang dalam bekerja
			Karyawan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik
		Keamanan (X <sub>6</sub> )	Karyawan harus peduli dan memperhatikan keamanan alat dan mesin serta aset perusahaan yang lain pada saat bekerja
			Perusahaan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan masalah hukum



Tabel 3.1 Variabel, Faktor, Indikator, dan Item Pernyataan (Lanjutan)

Variabel	Faktor	Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan (Y)	Hubungan (X <sub>7</sub> )		Perusahaan memberikan pensiun bagi karyawan yang telah mencapai usia maksimal pada masa kerjanya
			Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam bekerja
			Hubungan antar sesama karyawan baik atasan maupun bawahan terjalin dengan baik
			Hubungan perusahaan dengan warga sekitar terjalin dengan baik
	Kuantitas		Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan
			Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan
			Pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya sangat luas
			Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut
	Kualitas		Kesadaran karyawan untuk membuat rencana kerja sehingga dapat menjadi bahan evaluasi kinerja selanjutnya
			Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lain
			Konsistenan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

(Sumber : Agustina, 2009)

### 3.7.2 Susunan Kuesioner

Kuesioner yang disusun dalam penelitian ini memiliki tiga kelompok pertanyaan, dimana komponen tersebut dapat mewakili pertanyaan yang akan dicapai. Ketiga kelompok pertanyaan dari kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Bagian Dari Kelompok Petanyaan Kuesioner

No	Komponen	Bagian Pertanyaan
1	Identitas Responden	I
2	Pertanyaan Tentang Motivasi	II
3	Pertanyaan Tentang Kinerja Karyawan	III

### 3.7.3 Menentukan Skala Pengukuran

Pernyataan ini menggunakan skala likert, mempunyai tujuan untuk data yang sifatnya kualitatif menjadi data kuantitatif sehingga mudah didalam penilaian kinerja karyawan terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Untuk lebih jelas maka formatnya dapat dilihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3 Kategori Jawaban Menurut Skala Likert

Skala	Kategori
1	Tidak Setuju
2	Cukup Setuju
3	Ragu-ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### 3.7.4 Pembuatan Kuesioner

Berdasarkan Tabel 3.1 yang mencakup variabel penelitian serta indikatornya, maka soal kuesioner dapat dibuat. Dimana variabel-variabel tersebut akan dijadikan acuan dalam pembuatan pertanyaan kuesioner mengenai bagaimana mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wahana Tirta Milenia.

## 3.8 Uji Validasi dan Reliabilitas

Setelah kuesioner dibuat, maka selanjutnya perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas supaya kuesioner layak untuk disebarkan karena pada penelitian ini yang menjadi alat untuk mengumpulkan data primer adalah Kuesioner. Disamping observasi dan wawancara, penyusunan kuesioner juga merujuk kepada penelitian sebelumnya. Setelah pembuatan kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kuesioner ini sudah layak disebarkan kepada responden atau belum dan jika belum perlu diperbaiki lagi.

### 3.8.1 Uji Validitas

Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara  $r$  hitung ( $r_{xy}$ ) terhadap  $r$  tabel. Jumlah responden dalam pengujian ini adalah 42 , sehingga nilai  $r$  tabel dengan  $df = (n - 2) = 40$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%

dengan pengujian dua arah dari seluruh responden yang berjumlah 42 orang. Diperoleh nilai  $r$  tabel 0.3008.

### 3.8.2 Perhitungan Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui tingkat reliabel kuesioner yang dibuat maka digunakan uji statistik dengan teknik internal *consistency reliability*. Dengan menggunakan ukuran konsistensi *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan maka kuesioner sudah dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak untuk disebarkan kepada sampel yang akan diteliti.

### 3.9 Pengumpulan Data

Untuk menghasilkan penelitian yang ilmiah dan bisa dipertanggung jawabkan, data merupakan hal yang sangat signifikan. Oleh sebab itu data yang dikumpulkan haruslah benar-benar riil dan bukan rekayasa. Ada dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Yaitu data atau informasi yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data ini dilakukan di PT. Wahana Tirta Milenia. Adapun teknik yang termasuk pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Metode Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung apa yang diteliti sesuai dengan data yang dibutuhkan.

##### 2. Metode Wawancara Atau Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan yang ada di PT. Wahana Tirta Milenia

## b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung yang diperlukan untuk memberikan gambaran serta situasi yang ada di sekitar objek utama penelitian. Data sekunder dapat berupa profil perusahaan, sejarah perkembangan perusahaan, struktur perusahaan serta jumlah personel yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

### 3.10 Pengolahan Data

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah pengolahan data dengan metode-metode yang sudah ditetapkan. Pengolahan data berisi mengenai pengolahan data-data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data untuk mendapatkan tujuan dari penelitian. Pengolahan data ini bertujuan agar data mentah yang diperoleh bisa dianalisa dan kemudian memudahkan dalam mengambil kesimpulan atau menjawab permasalahan dari penelitian ini. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap permasalahan yang ada, perlu dirancang suatu alat ukur yang sesuai, dalam hal ini digunakan kuesioner yang bersisi beberapa butir pertanyaan yang merupakan indikator dari setiap variabel terkait.

#### 3.10.1 Analisis Koefisien Korelasi (Product Moment r)

Analisis ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat bagaimana hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan pengaruh variabel Motivasi (Y) terhadap variabel Kinerja Karyawan (X).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih



$Y$  = Skor total

$n$  = Jumlah responden

Kemudian untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka akan dilihat pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 Koefesien Korelasi

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Sangat Kuat
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Kuat
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Sedang
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat Rendah

(Sumber : Sugiyono, 2006)

### 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstan

$b$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Tanggung jawab

$X_2$  = Kejujuran

$X_3$  = Pengembangan

$X_4$  = Insentif

$X_5$  = Lingkungan Kerja

$X_6$  = Keamanan

$X_7$  = Hubungan

### 3.11 Analisa

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka selanjutnya kita dapat menganalisa lebih mendalam dari hasil pengolahan data tersebut. Analisa tersebut akan mengarahkan pada tujuan penelitian dan akan menjawab pertanyaan pada perumusan masalah.

### 3.12 Penutup

Penutup berisi kesimpulan dan saran dari penelitian. Kesimpulan ini merupakan jawaban dari tujuan penelitian, apabila semua tujuan penelitian sudah terjawab pada kesimpulan, berarti penelitian ini sudah benar. Saran merupakan masukan kepada pihak perusahaan dan sebagai langkah perbaikan pada penelitian selanjutnya.